

Prosiding
ANNUAL RESEARCH SEMINAR 2016
 6 Desember 2016, Vol 2 No. 1

ISBN : 979-587-626-0 | UNSRI

<http://ars.ilkom.unsri.ac.id>

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) dalam proses penentuan Karyawan Tetap dengan menggunakan Metode AHP (Analytical Hierarchy Process)

Ali Ibrahim

Jurusan Sistem Informasi Fasilkom Universitas Sriwijaya,
 Laboratorium Riset ERP
 Palembang, Indonesia
 Email: aliibrahim@ilkom.unsri.ac.id

Ria Anggraini

Jurusan Sistem Informasi Fasilkom Universitas Sriwijaya,
 Laboratorium Riset ERP
 Palembang, Indonesia
 Email: anggrainiria46@gmail.com

Abstrak— *Human Resources Information System (HRIS) is an information system that used to store, manage, and provide an output for a company or organization. The presence of a human resources information systems within the company or organization will facilitate the work involved in the company. As well as in PT. Konverta Mitra Abadi Palembang, on the process of deciding the permanent employee are not really optimal or not yet had the decision support system to decide the permanent employee . and then the solution for these problems are designed a system with the information system development method used the method of HRIS and decision-making method using the Analytical Hierarchy Process (AHP). AHP is a method that effective to solving complex problems and accelerate the decision-making process. In the process of deciding the permanent employee at PT Konverta Mitra Abadi Palembang there are some criteria on which to base decisions, among others, operational performance, general assessment and attendance. Operational performance has subcriteria the achievement of the target, work consistent, and productivity. General assessment has subcriteria work attitude, team work, initiative, leadership and leadership potential while attendance has subcriteria personal affair, come late, go home early, forget to note and absent. This system was developed using HTML and PHP programming language and uses a MySQL database to produce a human resource information system in the process deciding the permanent employee.*

Keywords— *Human Resources Information Systems (HRIS); Analytical Hierarchy Process (AHP).*

I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi sistem informasi sangat pesat sekali. Perkembangan teknologi tersebut sangat menunjang berbagai kegiatan, salah satunya dalam kegiatan organisasi atau perusahaan. Penerapan teknologi dalam kegiatan organisasi atau perusahaan menjadi suatu yang menarik karena penggunaan teknologi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas serta keunggulan kompetitif secara signifikan. Hal ini termasuk pada Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM). SISDM menjadi prioritas utama sebuah organisasi atau perusahaan dalam menghadapi berbagai rintangan yang besar untuk kemajuan dan perkembangan [1]. SISDM merupakan suatu prosedur sistematis pengumpulan, penyimpanan, pemeliharaan, perolehan kembali, dan validasi berbagai data yang dibutuhkan oleh suatu organisasi tentang sumber daya manusia dalam satuan kerja [1]. Dengan adanya SISDM didalam organisasi atau perusahaan tentu dapat memberikan suatu manfaat yang sangat besar yaitu dapat memudahkan dalam pengaksesan data dan informasi, dengan adanya SISDM didalam suatu organisasi atau perusahaan juga memberikan kemudahan dalam pengambilan keputusan sehingga keputusan tidak lagi mengandalkan persepsi saja. Untuk memudahkan dalam pengambilan keputusan dalam penentuan karyawan tetap digunakanlah suatu metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*).

PT Konverta Mitra Abadi Palembang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan *carton box* (kardus) yang bergantung bukan hanya pada sumber daya alam saja namun juga pada sumber daya manusianya. Salah satu misi

Prosiding
ANNUAL RESEARCH SEMINAR 2016
6 Desember 2016, Vol 2 No. 1

ISBN : 979-587-626-0 | UNSRI

http://ars.ilkom.unsri.ac.id

dari PT Konverta Mitra Abadi Palembang yaitu untuk menciptakan suasana kerja yang bersahaja dan profesional. Dan untuk mewujudkan misi tersebut PT Konverta Mitra Abadi Palembang melakukan penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap agar karyawan yang terpilih untuk dijadikan karyawan tetap adalah karyawan yang berkualitas dan dapat bekerja secara profesional. Dalam proses penentuan karyawan tetap, calon karyawan kontrak yang telah lulus dalam tahapan tes yaitu seleksi administrasi, tes psikotes, dan terakhir tes wawancara akan dikontrak selama 1 tahun dimana selama masa kontrak sementara tersebut karyawan akan dinilai kinerjanya untuk menentukan status kontrak selanjutnya. Semakin bagus prestasi kerjanya, kontrak akan dipertahankan oleh perusahaan atau dilanjutkan untuk dijadikan sebagai karyawan tetap, namun jika prestasi kerjanya tidak ada peningkatan maka perusahaan tidak akan melanjutkan kontraknya.

Namun, sistem tersebut dalam hal ini PT Konverta Mitra Abadi Palembang terkendala dalam menentukan karyawan tetapnya karena belum terdapat sistem yang mengolah data-data karyawan mulai dari karyawan tersebut direkrut sampai karyawan tersebut ditetapkan menjadi karyawan tetap, juga banyaknya data-data karyawan yang harus diproses berdasarkan kriteria yang ada untuk menentukan karyawan tetap sehingga proses tersebut menjadi lambat serta hasil keputusan yang diambil masih kurang objektif dan efektif karena masih dilakukan secara manual atau belum adanya sistem.

Oleh karena itu, perlu adanya suatu sistem khusus dengan memanfaatkan teknologi informasi saat ini secara lebih maksimal lagi, untuk mengatasi permasalahan tersebut. Diharapkan agar nantinya sistem lebih efektif dan efisien lagi, serta dapat lebih mempermudah dan memenuhi kebutuhan pengguna sistem sehingga nantinya lebih meningkatkan kualitas keputusan dalam penentuan karyawan tetap pada PT Konverta Mitra Abadi Palembang.

II. METODOLOGI

2.27. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Konverta Mitra Abadi Palembang yang bertempat di Jalan Tanjung Api-api Km.12 Desa Gasing Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan

2.28. Metode Pengumpulan data

1. Metode Pustaka
2. Observasi
3. Wawancara

4. Dokumentasi

2.29. Metode Pengembangan Sistem

1. Metode SISDM (Sistem Informasi Sumber Daya Manusia)

Menurut Rivai dan Sagala Terdapat lima tahapan dalam perancangan sebuah sistem informasi sumber daya manusia antara lain (Rivai & Sagala 2009 :1033) :

1. Analisis Pendahuluan Atas Sistem
2. Perancangan sistem
3. Rekayasa Sistem
4. Pengujian dan Implementasi Sistem
5. Pemantauan dan Evaluasi Sistem

2. Metode AHP (Analytical Hierarchy Process)

Dalam pengambilan keputusan untuk penentuan karyawan tetap di PT. Konverta Mitra Abadi Palembang ini penulis menggunakan metode AHP (*Analytical Hierarchy Process*) dengan alasan karena sangat efektif untuk menyelesaikan masalah yang kompleks dengan cara menyederhanakan dan mempercepat proses pengambilan keputusan [1].

Tabel 1 Skala Dasar Perbandingan Berpasangan [1]

Tingkat Kepentingan	Definisi	Keterangan
1	Sama pentingnya	Kedua elemen mempunyai pengaruh yang sama
3	Sedikit lebih penting	Pengalaman dan penilaian sangat memihak satu elemen dibandingkan dengan pasangannya.
5	Lebih penting	Satu elemen sangat disukai dan secara praktis dominasinya sangat nyata, dibandingkan dengan elemen pasangannya.
7	Sangat penting	Satu elemen terbukti sangat disukai dari secara praktis dominasinya sangat nyata, dibandingkan dengan elemen pasangannya.
9	Mutlak lebih penting	Satu elemen terbukti mutlak lebih disukai dibandingkan dengan pasangannya, pada keyakinan tertinggi.
2,4,6,8	Nilai tengah	Dibenarkan bila terdapat keraguan penilaian diantara dua tingkat kepentingan yang berdekatan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian dalam membandingkan antara suatu kriteria dengan kriteria yang lain adalah bebas satu sama lain, dan hal ini dapat mengarah pada ketidak konsistensian. [1]Saaty (1990) telah membuktikan bahwa indeks konsistensi dari matriks berordo n dapat diperoleh dengan rumus :

$$CI = \frac{(\lambda_{maks} - n)}{(n-1)}$$

Dimana : CI = Indeks Konsistensi (*Consistency Index*)
 λ_{maks} = Nilai eigen terbesar dari matrik berordo n
n = banyak kriteria

Prosiding
ANNUAL RESEARCH SEMINAR 2016
 6 Desember 2016, Vol 2 No. 1

ISBN : 979-587-626-0 | UNSRI

http://ars.ilkom.unsri.ac.id

Nilai eigen terbesar didapat dengan menjumlahkan hasil perkalian jumlah kolom dengan eigen vektor. Batas ketidak konsistensian di ukur dengan menggunakan rasio konsistensi (CR), yakni perbandingan indeks konsistensi (CI) dengan nilai pembangkit random (RI). Nilai ini bergantung pada ordo matrik n. Rasio konsistensi dapat dirumuskan :

$$CR = \frac{CI}{RI}$$

Tabel 2 Daftar Indeks Random Konsistensi (RI)

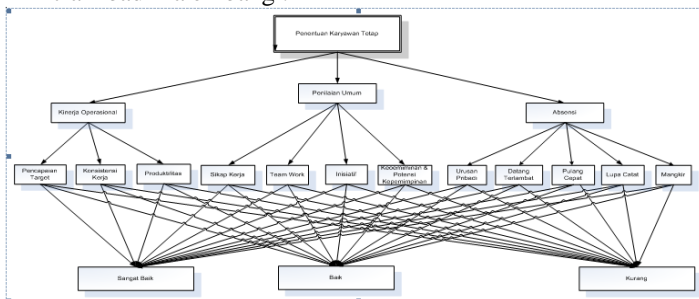
N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
RC	0,00	0,00	0,58	0,90	1,12	1,24	1,32	1,41	1,45	1,49	1,51

1. Menetapkan Kriteria dan Subkriteria

Berikut langkah perhitungan AHP dalam penentuan karyawan tetap: Tabel 3 Daftar Kriteria dan Subkriteria

Kriteria	Subkriteria	Penjelasan
Kinerja Operasional	Pencapaian Target	- Sangat Baik jika nilai pencapaian target 81 - 100 - Baik apabila nilai pencapaian target 51 - 80 - Kurang jika nilai pencapaian target dibawah 10 - 50
	Konsistensi Kerja	- Sangat Baik jika nilai konsistensikarya 81 - 100 - Baik apabila nilai konsistensi kerja 51 - 80 - Kurang jika nilai konsistensi kerja dibawah 1 - 50
	Produktivitas	- Sangat Baik jika nilai produktivitas 81 - 100 - Baik apabila nilai produktivitas 51 - 80 - Kurang jika nilai produktivitas dibawah 1 - 50
Penilaian Umum	Sikap Kerja	- Sangat Baik jika nilai sikap kerja 81 - 100 - Baik apabila nilai sikap kerja 51 - 80 - Kurang jika nilai sikap kerja dibawah 1 - 50
	Team Work	- Sangat Baik jika nilai Team Work 81 - 100 - Baik apabila nilai Team Work 51 - 80 - Kurang jika nilai Team Work dibawah 1 - 50
	Inisiatif	- Sangat Baik jika nilai Inisiatif 81 - 100 - Baik apabila nilai Inisiatif 51 - 80 - Kurang jika nilai Inisiatif dibawah 1 - 50
	Kepemimpinan & Potensi Kepemimpinan	- Sangat Baik jika nilai Kepemimpinan 81 - 100 - Baik apabila nilai Kepemimpinan 51 - 80 - Kurang jika nilai Kepemimpinan dibawah 1 - 50
Absensi	Urutan Pribadi	- Sangat Baik apabila kehadiran diatas 95 % - Baik apabila kehadiran antara 80 - 95 % - Kurang apabila kehadiran dibawah 80 %
	Datang Terlambat	- Sangat Baik apabila kehadiran diatas 95 % - Baik apabila kehadiran antara 80 - 95 % - Kurang apabila kehadiran dibawah 80 %
	Pulang Cepat	- Sangat Baik apabila kehadiran diatas 95 % - Baik apabila kehadiran antara 80 - 95 % - Kurang apabila kehadiran dibawah 80 %
	Lupa Catat	- Sangat Baik apabila kehadiran diatas 95 % - Baik apabila kehadiran antara 80 - 95 % - Kurang apabila kehadiran dibawah 80 %
	Mangkir	- Sangat Baik apabila kehadiran diatas 95 % - Baik apabila kehadiran antara 80 - 95 % - Kurang apabila kehadiran dibawah 80 %

Berikut ini merupakan gambar dari struktur kriteria dan subkriteria dalam penentuan karyawan tetap di PT Konverta Mitra Abadi Palembang .



Gambar 1 Struktur Kriteria Dan Subkriteria [4]

2. Menghitung Perbandingan Kriteria dan Subkriteria

Langkah – langkah yang harus dilakukan untuk menentukan prioritas kriteria adalah sebagai berikut :

1. Menentukan Prioritas Kriteria

Langkah yang dilakukan dalam menentukan prioritas kriteria adalah sebagai berikut :

a. Membuat matriks perbandingan berpasangan

Pada tahap ini dilakukan penilaian perbandingan antara satu kriteria dengan kriteria yang lain. Hasil penilaian bisa dilihat dalam tabel 4

Tabel 4 Matriks Perbandingan Berpasangan Kriteria

Penilaian Calon Karyawan Tetap	A	B	C
A	1	3	2
B	0.33	1	4
C	0.5	0.25	1
Jumlah	1.83	4.25	7

b. Membuat Matriks Nilai Kriteria

Matriks ini diperoleh dengan rumus berikut :

Nilai baris kolom baru = Nilai baris kolom lama / jumlah masing - masing kolom lama.

Hasil perhitungan bisa dilihat didalam tabel 5

Tabel 5 Matriks Nilai Kriteria

Penilaian Calon Karyawan Tetap	A	B	C	Jumlah	Bobot Prioritas
A	0.546	0.706	0.285	1.538	0.513
B	0.18	0.235	0.571	0.986	0.329
C	0.273	0.059	0.143	0.475	0.158

c. Matrik Penjumlahan Setiap Baris

Matriks ini dibuat dengan mengalikan nilai prioritas pada tabel 5 Matrik Nilai Kriteria dengan Tabel 4 Matriks Kriteria Perbandingan Berpasangan Kriteria Tabel 6 Matriks Penjumlahan Setiap Baris Kriteria

Penilaian Calon Karyawan Tetap	A	B	C	Jumlah
A	0.513	0.987	0.316	1.816
B	0.169	0.329	0.632	1.13
C	0.25	0.082	0.158	0.497

d. Rasio Konsistensi Kriteria

Perhitungan ini digunakan untuk memastikan bahwa nilai rasio konsistensi (CR) <= 0.1, Jika ternyata nilai CR > 0.1 maka matriks perbandingan berpasangan harus diperbaiki. Untuk menghitung nilai rasio konsistensi (CR), dibuat tabel 7.

tabel 7 Rasio Konsistensi Kriteria

Prosiding
ANNUAL RESEARCH SEMINAR 2016
 6 Desember 2016, Vol 2 No. 1

ISBN : 979-587-626-0 | UNSRI

http://ars.ilkom.unsri.ac.id

Penilaian Calon Karyawan Tetap	Jumlah per Baris	Prioritas	Hasil
A	1.816	0.513	2.329
B	1.13	0.329	1.459
C	0.497	0.158	0.655

2. Prioritas Subkriteria

Prioritas Subkriteria dari Kriteria A (Kinerja Operasional)

a. Matriks Perbandingan Berpasangan Subkriteria

Pada tahap ini dilakukan penilaian perbandingan antara satu kriteria dengan kriteria lainnya. Hasil penilaian dapat dilihat dalam tabel 8

Tabel 8 Matrik Perbandingan Berpasangan Subkriteria A

Penilaian Calon Karyawan Tetap	A1	A2	A3
A1	1	3	4
A2	0.33	1	3
A3	0.25	0.33	1
Jumlah	1.58	4.33	8

b. Matrik Nilai Subkriteria

Tabel 9 Matrik Nilai Subkriteria A

Penilaian Calon Karyawan Tetap	A1	A2	A3	Jumlah	Bobot Prioritas Subkriteria	Bobot Prioritas Kriteria	Total Prioritas Global
A1	0.633	0.693	0.5	1.826	0.609	0.513	0.312
A2	0.209	0.231	0.375	0.815	0.272	0.513	0.14
A3	0.158	0.076	0.125	0.359	0.12	0.513	0.062

c. Matriks Penjumlahan Setiap Baris

Tabel 10 Matriks Penjumlahan setiap baris Subkriteria A

Penilaian Calon Karyawan Tetap	A1	A2	A3	Jumlah
A1	0.609	0.816	0.48	1.905
A2	0.201	0.272	0.36	0.833
A3	0.152	0.09	0.12	0.362

d. Rasio Konsistensi Subkriteria

Tabel 11 Rasio Konsistensi Subkriteria A

Penilaian Calon Karyawan Tetap	Jumlah per Baris	Prioritas Subkriteria	Hasil
A1	1.905	0.609	2.514
A2	0.833	0.272	1.105
A3	0.362	0.12	0.428

3. Prioritas Subkriteria B (Penilaian Umum)

a. Matriks Perbandingan Berpasangan Subkriteria

Tabel 12 Matriks Perbandingan Berpasangan Subkriteria B

Penilaian Calon Karyawan Tetap	B1	B2	B3	B4
B1	1	3	3	3
B2	0.33	1	2	3
B3	0.33	0.5	1	2
B4	0.33	0.33	0.5	1
Jumlah	1.99	4.83	6.5	9

b. Matriks Nilai Subkriteria

Tabel 13 Matriks Nilai Subkriteria B

Penilaian Calon Karyawan Tetap	B1	B2	B3	B4	Jumlah	Bobot Prioritas subkriteria	Prioritas kriteria	Prioritas global
B1	0.503	0.621	0.462	0.333	1.919	0.48	0.329	0.158
B2	0.166	0.207	0.308	0.333	1.014	0.254	0.329	0.084
B3	0.166	0.104	0.154	0.222	0.646	0.162	0.329	0.053
B4	0.166	0.068	0.077	0.111	0.422	0.106	0.329	0.035

c. Matriks Penjumlahan Setiap Baris

Tabel 14 Matriks Penjumlahan Setiap Baris Subkriteria B

Penilaian Calon Karyawan Tetap	B1	B2	B3	B4	Jumlah
B1	0.48	0.762	0.486	0.318	2.046
B2	0.158	0.254	0.324	0.318	1.054
B3	0.158	0.127	0.162	0.212	0.659
B4	0.158	0.084	0.081	0.106	0.429

d. Rasio Konsistensi Subkriteria

Tabel 15 Rasio Konsistensi Subkriteria B

Penilaian Calon Karyawan Tetap	Jumlah Per Baris	Prioritas	Hasil
B1	2.046	0.48	2.526
B2	1.054	0.254	1.308
B3	0.659	0.162	0.821
B4	0.429	0.106	0.535

4. Prioritas Subkriteria C (Absensi)

a. Matriks Perbandingan Berpasangan Subkriteria

Tabel 16 Matriks Perbandingan Berpasangan Subkriteria C

Prosiding
ANNUAL RESEARCH SEMINAR 2016
 6 Desember 2016, Vol 2 No. 1

ISBN : 979-587-626-0 | UNSRI

<http://ars.ilkom.unsri.ac.id>

Penilaian Calon Karyawan Tetap	C1	C2	C3	C4	C5
C1	1	3	3	3	3
C2	0.33	1	3	5	3
C3	0.33	0.33	1	5	3
C4	0.33	0.2	0.2	1	3
C5	0.33	0.33	0.33	0.33	1
Jumlah	2.32	4.86	7.53	14.33	13

b. Matriks Nilai Subkriteria
Tabel 17 Matrik Nilai Subkriteria C

Penilaian Calon Karyawan Tetap	C1	C2	C3	C4	C5	Jumlah	Bobot Prioritas Subkriteria	Bobot Prioritas Kriteria	Prioritas Global
C1	0.431	0.617	0.398	0.209	0.231	1.886	0.377	0.158	0.06
C2	0.142	0.206	0.398	0.349	0.231	1.326	0.265	0.158	0.042
C3	0.142	0.068	0.133	0.349	0.231	0.923	0.185	0.158	0.029
C4	0.142	0.041	0.027	0.07	0.231	0.511	0.102	0.158	0.016
C5	0.141	0.068	0.044	0.023	0.077	0.354	0.071	0.158	0.011

c. Matriks Penjumlahan Setiap Baris
Tabel 18 Matriks Penjumlahan Setiap Baris Subkriteria C

Penilaian Subkriteria	C1	C2	C3	C4	C5	Jumlah
C1	0.377	0.795	0.555	0.306	0.213	2.246
C2	0.124	0.265	0.555	0.51	0.213	1.667
C3	0.124	0.087	0.185	0.51	0.213	1.119
C4	0.124	0.053	0.037	0.102	0.213	0.529
C5	0.124	0.087	0.061	0.034	0.071	0.377

d. Rasio Konsistensi Subkriteria
Tabel 19 Rasio Konsistensi Subkriteria C

Penilaian Calon Karyawan Tetap	Jumlah Perbaris	Prioritas Subkriteria	Hasil
C1	2.246	0.377	2.623
C2	1.667	0.265	1.932
C3	1.119	0.185	1.304
C4	0.529	0.102	0.631
C5	0.377	0.071	0.448

5. Menghitung Hasil

Prioritas hasil perhitungan pada langkah – langkah sebelumnya dituangkan dalam matriks hasil yang terlibat dalam tabel 20.

Tabel 20 Matriks Bobot Prioritas Global

A	B	C
0.512	0.328	0.157
A1 A2 A3	B1 B2 B3 B4	C1 C2 C3 C4 C5
0.557 0.138 0.122	0.461 0.275 0.1162 0.1177	0.376 0.264 0.183 0.101 0.070
BK		
1		
CB		
0.410		
KB		
0.167		

Seandainya diberikan data nilai dari 3 calon karyawan seperti yang terlihat pada Tabel 3.25, maka hasil akhirnya akan tampak dalam Tabel 21.

Penilaian Calon Karyawan Tetap	A1	A2	A3	B1	B2	B3	B4	C1	C2	C3	C4	C5
Calon Karyawan Tetap 1	CB	BK	CB	KB	BK	BK	CB	BK	KB	KB	BK	BK
Calon Karyawan Tetap 2	CB	KB	CB	BK	KB	KB	CB	BK	KB	BK	BK	CB
Calon Karyawan Tetap 3	BK	BK	BK	KB	BK	KB	CB	BK	BK	BK	KB	KB

Tabel 22 Hasil Akhir

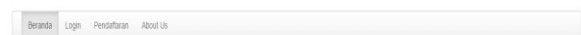
Penilaian Calon Karyawan Tetap	A1	A2	A3	B1	B2	B3	B4	C1	C2	C3	C4	C5	Total
Calon Karyawan Tetap 1	0.116	0.070	0.025	0.025	0.090	0.038	0.015	0.059	0.007	0.004	0.015	0.010	0.474
Calon Karyawan Tetap 2	0.116	0.011	0.025	0.151	0.015	0.006	0.006	0.059	0.007	0.028	0.015	0.004	0.443
Calon Karyawan Tetap 3	0.285	0.070	0.062	0.025	0.090	0.006	0.015	0.059	0.041	0.028	0.002	0.001	0.684

Keterangan :

- Nilai 0.114 pada kolom A1 baris Calon Karyawan Tetap 1 diperoleh dari nilai Calon Karyawan Tetap 1 untuk A1, yaitu Cukup dengan prioritas 0.41 (Tabel 16) dikalikan dengan prioritas subkriteria A1 dan prioritas kriteria A.
- Kolom total pada Tabel 18 diperoleh dari penjumlahan pada masing – masing barisnya. Nilai total inilah yang dipakai sebagai dasar untuk meranking calon karyawan tetap yang terpilih. Semakin besar nilainya , calon karyawan tetap tersebut akan semakin memiliki peluang menjadi karyawan tetap.

6. Halaman Website

Halaman website merupakan halaman awal saat masuk ke website PT. Konverta Mitra Abadi Palembang. Pada gambar dibawah ini terdapat beberapa menu yaitu menu beranda, login, pendaftaran, dan menu *about us*. Para pengunjung dapat melihat pengumuman perekrutan pada menu Beranda, untuk masuk di menu *Login*, untuk mendaftar di menu Pendaftaran dan untuk mengetahui profil dari perusahaan terdapat di menu *about us*.



PT. Konverta Mitra Abadi

Untuk Mendaftar Silahkan Mengklik Menu Pendaftaran Di atas atau [DISINI](#)

© SPK PT Konverta Mitra Abadi Palembang 2016

Prosiding
ANNUAL RESEARCH SEMINAR 2016
 6 Desember 2016, Vol 2 No. 1

ISBN : 979-587-626-0 | UNSRI

<http://ars.ilkom.unsri.ac.id>

Gambar 2 Halaman Website

Halaman Tabel Perbandingan Subkriteria

Halaman table perbandingan subkriteria merupakan halaman untuk melihat perbandingan pada masing-masing subkriteria. Terlihat didalam kolom pada gambar 3, ada 3 subkriteria dimana setiap subkriteria memiliki perbandingan yang berbeda. Untuk melihat perbandingan subkriterianya terdapat tulisan yang berwarna biru yang jika di klik akan terlihat table masing-masing perbandingan subkriteria.

Beranda	Karyawan	Perbandingan Kriteria	Perbandingan Subkriteria	Perbandingan Penilaian	Hasil Nilai	Hasil Nilai Huruf	Logout
---------	----------	-----------------------	--------------------------	------------------------	-------------	-------------------	--------

TABEL PERBANDINGAN SUBKRITERIA

Show 10 Rows

No.	Kode Kriteria	Nama	Subkriteria
1	A	Kinerja Operasional	Lihat Perbandingan Subkriteria
2	B	Penilaian Umum	Lihat Perbandingan Subkriteria
3	C	Absensi	Lihat Perbandingan Subkriteria

Gambar 3 Halaman Tabel Perbandingan

Pada halaman perbandingan subkriteria ini terdapat matriks perbandingan berpasangan subkriteria A dimana sub kriteria A ini adalah Kinerja Operasional dimana pada setiap baris subkriteria akan dibandingkan dengan kolom subkriteria.

Matriks Perbandingan Berpasangan Subkriteria A

Subkriteria	A1	A2	A3
A1	1	3	4
A2	0.33	1	3
A3	0.25	0.33	1
Total	1.58	4.33	8

Gambar 4 Perbandingan Subkriteria

Pada gambar 5 terdapat table matrik nilai subkriteria dimana nilai-nilai pada kolom atau baris masing-masing pada table merupakan hasil pembagian antara kolom dan juga jumlah pada table perhitungan subkriteria..

Matriks Nilai Subkriteria

Subkriteria	A1	A2	A3	Jumlah	Bobot Prioritas Subkriteria	Bobot Prioritas Kriteria	Total Prioritas
A1	0.633	0.693	0.5	1.826	0.609	0.513	0.312
A2	0.209	0.231	0.375	0.815	0.272	0.513	0.14
A3	0.158	0.076	0.125	0.359	0.12	0.513	0.062

Gambar 5 matrik nilai subkriteria

Pada gambar 6 terdapat table penjumlahan setiap baris subkriteria. nilai-nilai yang terdapat pada masing-masing kolom atau baris merupakan hasil dari perkalian antara masing-masing bobot prioritas dengan masing-masing kolom.

Matriks Penjumlahan Setiap Baris Subkriteria

Subkriteria	A1	A2	A3	Jumlah
A1	0.609	0.816	0.48	1.905
A2	0.201	0.272	0.36	0.833
A3	0.152	0.09	0.12	0.362

Gambar 6 Penjumlahan setiap baris subkriteria

Pada gambar 7 terdapat table rasio konsistensi nilai-nilai masing-masing kolom atau baris merupakan hasil dari penjumlahan pada table penjumlahan setiap baris subkriteria di kali dengan bobot prioritas pada masing-masing subkriteria.

Perhitungan Rasio Konsistensi

Subkriteria	Jumlah	Prioritas	Hasil
A1	1.905	0.609	2.514
A2	0.833	0.272	1.105
A3	0.362	0.12	0.482

Gambar 7 Rasio konsistensi

Pada gambar 8 terdapat kolom untuk menginputkan atau mengedit penilaian. Kolom kode penilaian dan nama penilaian dapat diisi untuk menambahkan penilaian, sedangkan untuk mengedit bisa dipilih bagian kanan pada table yang terdapat gambar pensil dan untuk menghapus penilaian pilih tanda silang (X) yang berwarna merah.

Penilaian	
Kode Penilaian	
Nama Penilaian	
	<input type="button" value="Simpan"/> <input type="button" value="Batal"/>

No	Nama Penilaian	Kode Penilaian	Penilaian	Cal
1	Sangat Baik	SB		
2	Baik	B		
3	Kurang Baik	K		

Gambar 8 Edit penilaian

Gambar 9 merupakan table matrik perbandingan berpasangan penilaian, terdapat 3 penilaian yaitu Sangat baik, baik dan kurang baik. Dimana pada masing-masing kolom dan baris pada gambar dibawah harus dibandingkan intensitas kepentingannya masing-masing.

Matrik Perbandingan Berpasangan Penilaian

Kode Penilaian	SB	B	K
SB	1	3	5
B	0.33	1	3
K	0.2	0.33	1
Total	1.53	4.33	9

Gambar 9 Matrik perbandingan berpasangan penilaian

Pada gambar 10 terdapat table matrik nilai penilaian dimana nilai-nilai pada kolom atau baris masing-masing pada table merupakan hasil pembagian antara kolom dan juga jumlah pada table perbandingan berpasangan penilaian.

Matrik Nilai Penilaian

Kode Penilaian	SB	B	K	Jumlah	Prioritas	Bobot Penilaian
SB	0.654	0.693	0.556	1.903	0.634	1
B	0.216	0.231	0.333	0.78	0.26	0.41
K	0.131	0.076	0.111	0.318	0.106	0.167

Gambar 10 Matrik nilai penilaian

Prosiding
ANNUAL RESEARCH SEMINAR 2016
6 Desember 2016, Vol 2 No. 1

ISBN : 979-587-626-0 | UNSRI

<http://ars.ilkom.unsri.ac.id>

Pada gambar 11 terdapat table penjumlahan setiap baris penilaian. nilai-nilai yang terdapat pada masing-masing kolom atau baris yang ada di table penjumlahan setiap baris penilaian merupakan hasil dari perkalian antara masing-masing bobot prioritas dengan masing-masing kolom.

Matriks Penjumlahan Setiap Baris Penilaian

Kode Penilaian	SB	B	K	Jumlah
SB	0.634	0.78	0.53	1.944
B	0.209	0.26	0.318	0.787
K	0.127	0.086	0.106	0.319

Gambar 11 Matrik Penjumlahan Setiap Penilaian

Pada 12 terdapat table rasio konsistensi dimana nilai-nilai yang terdapat pada masing-masing kolom atau baris merupakan hasil dari penjumlahan pada table penjumlahan setiap baris penilaian di kali dengan bobot prioritas pada masing-masing penilaian.

Perhitungan Rasio Konsistensi

Kode Penilaian	Jumlah	Prioritas	Hasil
SB	1.944	0.634	2.578
B	0.787	0.26	1.047
K	0.319	0.106	0.425

Gambar 12 Halaman Tabel Perbandingan Penilaian

Pada gambar 13 merupakan halaman perbandingan kriteria untuk menampilkan hasil nilai yang sudah diinputkan oleh tim uji.

Gambar 13 Halaman Tabel Hasil Nilai

Halaman perbandingan kriteria merupakan halaman untuk menampilkan hasil nilai yang sudah diinputkan oleh tim uji.

Gambar 14 Halaman Tabel Hasil Nilai Huruf

Halaman tim uji adalah halaman untuk penilaian karyawan kontrak menjadi karyawan tetap yang hak aksesnya hanya dimiliki oleh tim uji. Tim uji akan memberikan

penilaian kepada karyawan kontrak yang sudah terpilih untuk dijadikan ke karyawan tetap dimana tim uji akan mengklik tombol beri penilaian lalu menginputkan penilaian untuk masing-masing karyawan yang akan dinilai. seperti gambar 15

Gambar 15 Halaman Tabel Penilaian

Halaman keputusan merupakan halaman yang digunakan untuk menampilkan dan memutuskan karyawan tersebut layak atau tidak untuk diangkat menjadi karyawan tetap. Hak akses pengangkatan ini dipegang oleh manager. Manager bias langsung mengklik angkat atau batal untuk menentukan karyawan yang berhak menjadi karyawan tetap atau tidak.

Gambar 16 Halaman Keputusan

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan dari bab – bab sebelumnya, maka ditariklah kesimpulan sebagai berikut : Dengan adanya sistem informasi penentuan karyawan tetap ini dapat membantu Calon Karyawan, HRD, Tim Uji dan Manager dalam mengakses informasi yang ada pada PT. Konverta Mitra Abadi. Dengan adanya sistem ini maka proses karyawan tetap dapat dilakukan dengan cepat dan akurat serta penilaiannya tidak dilakukan secara subjektif.

Prosiding
ANNUAL RESEARCH SEMINAR 2016
6 Desember 2016, Vol 2 No. 1

ISBN : 979-587-626-0 | UNSRI

<http://ars.ilkom.unsri.ac.id>

REFERENSI

- [1] R. Veithzal and E. J. Sagala, Manajemen Sumber Daya Manusia, vol. Edisi Kedua, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- [2] H. Manajemen Personalia Sumber daya Manusia, Yogyakarta: BPFE, 2008.
- [3] T. L Saaty, Pengambilan Keputusan Bagi Para Pemimpin., Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo, 1993.
- [4] T. "Sistem Pendukung Keputusan Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp) Untuk Penentuan Prestasi Kinerja Dokter Pada Rsud," vol. 2, p. 15, 2012.